

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan menurut Kasmir (2020:6).

Menurut Hasibuan 2014 (dikutip di Harras dkk 2020) manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan keterlibatan, dimana setiap orang saling berhubungan, dan ini adalah sebuah keindahan didalam organisasi. Oleh karena nya, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kinerja produktivitas, prestasi, kreativitas, dan motivasi) dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita –citakan.

2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan 2014

(dikutip di Harras dkk 2020):

- a. Memiliki sumber daya manusia berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Kesiediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan dimasa mendatang. Artinya pegawai memiliki kemampuan bekerja teruji artinya dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu mengahasikan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target – target yang ditetapkan
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan.
- d. Menciptakan efektifitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi pernggerak seluruh pengawas bekerja secara benar, artinya aturan benar – benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang beresiko terhadap keggalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat dan sebagainya.

2.1.1.3. Fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan 2007 (dikutip di Adamy 2016:4-5) menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuatu kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Perorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua kegiatan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah

direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Oprasional

a. Pengandaan

Pengandaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan indukasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan dengan kebutuhan perusahaan. Pengandaan yang baik akan membantu mewujudkan perusahaan sesuai tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Pengintegrasian

Pengintegrasian kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan kebutuhan karyawan, agar tercapai kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang

berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan maksimal.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasa disebabkan oleh keinginan karyawan, keputusan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pension dan sebab lainnya.

2.1.2. Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut (Hermawati dan Mas, 2016:2) Kualitas Kehidupan Kerja atau Kualitas Kehidupan Kerja adalah suatu metode atau program yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan lingkungan kerja dan membantu lingkungan lebih produktif dan reaksi individu terhadap pekerjaan sebagai akibat dari penerapan metode dan pengembangan yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Gibson 2003 (dikutip di Soetjipto,2017:35) Kualitas Kehidupan kerja merupakan filosofi manajemen yang berjuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memebrikan kesempatan pertumbuhan dan pengembangan kulitas pribadi karyawan. Kualitas kehidupan

kerja bisa dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, menghargainya dalam bekerja dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

2.1.2.2. Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

Konsep Kualitas Kehidupan Kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya (Hermawati dan Mas, 2016:18-20). Dengan demikian peran penting program Kualitas Kehidupan Kerja adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknis dan manusiawi dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang baik. Peningkatan kualitas kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan dan komitmen kerja sebagai pemicu semangat dalam berkerja. Syarat – syarat untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang memadai dan wajar.
2. Kondisi yang amat dan sehat,
3. Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan manusia.
4. Kesempatan untuk pertumbuhan berlanjut dan ketentraman.
5. Ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab termasuk dalam suatu kelompok.
6. Hak – hak karyawan tidak terabaikan
7. Kerja dan Ruang Kerja keseluruhan memadai

8. Relevansi social kehidupan kerja.

2.1.2.3. Faktor – faktor Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Walton (dikutip di Nurthjani,2007) faktor – faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja meliputi (dikutip di Hermawati dan Mas, 2016:24) :

1. Imbalan yang didesain untuk proses dan hasilnya
2. Program – program keuntungan/tunjangan pension yang cukup dan kompwrtitif asuransi kesehatan.
3. Lingkungan yang aman dan sehat
4. Jaminan kerja : kontinuitas perkerjaaan sehingga perkerjaan terjamin masa depannya
5. Struktur untuk indentifikasi dan pemecahan masalah baik teori/metode
6. Pertumbuhan dan perkembangan
7. Partisipasi dalam pemecahan masalah
8. Integrasi social
9. Demokrasi ditempat kerja
10. Ruang kehidupan total : keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan manusia.

2.1.2.4. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Ada Sembilan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh (Nawawi 2016:23-25) yaitu:

1). Partisipasi Karyawan

Partisipasi ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, sasaran, keritik, kreativitas, inisiatif, dll.

2).Pengembangan Karir

Manajemen pada semua bidang dan jenjang harus menaruh perhatian pada pengembangan karir para pekerja yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

3). Penyelesaian Konflik

Konflik terbagi menjadi dua, pertama konflik yang tidak fungsional dapat berdampak kinerja menjadi rendah, contohnya konflik antara pekerja, pekerja dengan manajer dan antar manajer setingkat.

4). Komunikasi

Penciptaan dan pengembangan komunikasi yang efektif berfungsi dalam proses pertukaran informasi, agar setiap pekerja memperoleh informasi untuk meningkatkan kinerjanya

5). Kesehatan Kerja

Penyelenggaraan poliklinik atau rumah sakit atau sekedar menyelidiki dana kesehatan untuk mengganti biaya pengobatan pekerja maupun keluarganya merupakan bentuk perhatian dan perlindungan organisasi dalam mewujudkan kesehatan kerja.

6). Kesehatan Lingkungan dan Keselamatan Kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sulit diprediksi apa yang akan terjadi.

7). Keamanan Kerja

Program keamanan kerja antara lain dilakukan dengan menghindarkan rasa takut akan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan penyelenggaraan program dana pension.

8). Kompensasi yang Layak

Penciptaan kinerja yang tinggi dapat diwujudkan dengan memperhatikan kompensasi langsung, berupa insentif dan bonus yang layak manusiawi dan layak produksi untuk memberikan ketenangan dan kesediaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

9). Kebanggaan

Kebanggaan terhadap organisasi dapat ditumbuhkan pada para oerkerja dengan cara keikut sertaan organisasi dalam kegiatan social masyarakat untuk kepentingan masyarakat, seperti program Corporate Social Respomsibility (CSR).

2.1.3. Kompetensi

2.1.3.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut McAshan (dikutip di Sudarmanto,2018:48) Kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemmapuan yang dimiliki atau dicapai seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan psikomotorik tertentu.

Menurut Marshall (dikutip di Sudarmanto,2018:47) Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Sedangkan menurut Klemp (dikutip di Sudarmanto,2018:46) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang menghasilkan kinerja unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan.

2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (dikutip di Sudarmanto,2018:54-57) terdapat tujuh determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yakni :

1). Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan diri tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2). Keahlian dan Keterampilan

Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi. Pengembangan keahlian khusus yang berhubungan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya perusahaan dan kompetensi individu.

3). Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman.

4). Karakteristik Personal

Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat pemaarah akan berbeda dengan orang yang memiliki sikap penyabar. Kompetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim kerja dari orang yang memiliki sifat introvert akan berbeda dengan orang yang memiliki sikap eksrovert.

5). Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang sangat penting.

6). Hambatan

Hambatan dan blok – blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berpikir negatif terhadap seseorang. Pengalaman masa lalu yang selalu negatif sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang.

7). Kapasitas Intelektual

Kapastitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis.

2.1.3.3. Kategori Kompetensi

Menurut Zwell (dikutip di Wibowo 2016:276-277) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari :

1). Task Achievement

Task achievement merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan task achievement ditunjukkan oleh : orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

2). Relationship

Relationship merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan berkerja dengan baik orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian anatar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

3). Personal Attribute

Personal attribute merupakan kompetensi intrinsic individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran,

pengembangan karir, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

4). Managerial

Managerial merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa : memotivasi, dan mengembangkan orang lain.

5). Leadership

Leadership merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasi, membangun fokus, dasar, dan nilai – nilai.

2.1.3.4. Indikator Kompetensi

Menurut Spencer, komponen – komponen yang menjadi indikator kompetensi mencakup beberapa hal berikut (Sudarmanto,2018:53).

1) Motives (Motif)

Motives adalah sesuatu secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu menjauh dari yang lain.

2) Traits (Sifat)

Traits adalah karakteristik – karakteristik fisik dan respon – respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

3) Self Concept (Konsep diri)

Self concept adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.

4) Knowledge (Pengetahuan)

Knowledge adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

5) Skill (Keterampilan/Keahlian)

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat berkerja dengan baik bisa memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya menurut Silean dkk (2021:30).

Menurut Serdamayanti (2011:260) Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas yang di lakukan oleh individu, kelompok maupun lembaga keseluruhan

(dikutip di Silaen dkk 2021:3). Menurut Wibowo 2010:7 (dikutip di Silaen dkk 2021:3) Kinerja karyawan merupakan pencapaian seseorang atas hasil pekerjaannya.

2.1.4.2. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2020:189-190) Adapun faktor – faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma –norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh.

2.1.4.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara 2002 (dikutip di Silaen dkk 2021:6) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Mempunyai komitmen yang tinggi.
- b. Risiko yang di hadapi berani di ambil dan di tanggung.
- c. Tujuan yang realistis di miliki.
- d. Memperjuangkan tujuan untuk di realisasikan dan rencana kerja yang meneluruh di miliki.
- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat di manfaatkan.
- f. Rencana yang telah di programkan dapat direalisasikan

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins 2006 (dikutip di Silaen dkk 2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dengan unit dan siklus aktifitas yang di selesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Casio 1991 (dikutip di Soetjiptop 2016:17) Kualitas Kehidupan Kerja adalah bentuk persepsi karyawan berkenaan dengan kehidupan lingkungan pekerjaan yang merefleksikan tingkat keamanan, secara relative merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang layaknya manusia. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh partisipasi karyawan dalam perusahaan dengan cara melibatkan karyawan untuk berpartisipasi meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Partisipasi karyawan dalam kehidupan kerja berkaitan dengan pengelolaan organisasi karyawan, pendelegasian tugas, dan antar karyawan dengan perusahaan. Upaya melibatkan karyawan untuk turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan atau kebijakan perusahaan merupakan usaha menumbuhkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki pada diri setiap karyawan.

2.2.2. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2014:10) Hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah sangat erat dan penting, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karenanya, dikatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya yang optimal. Perusahaan harus mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi individu ke arah kinerja karyawan.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

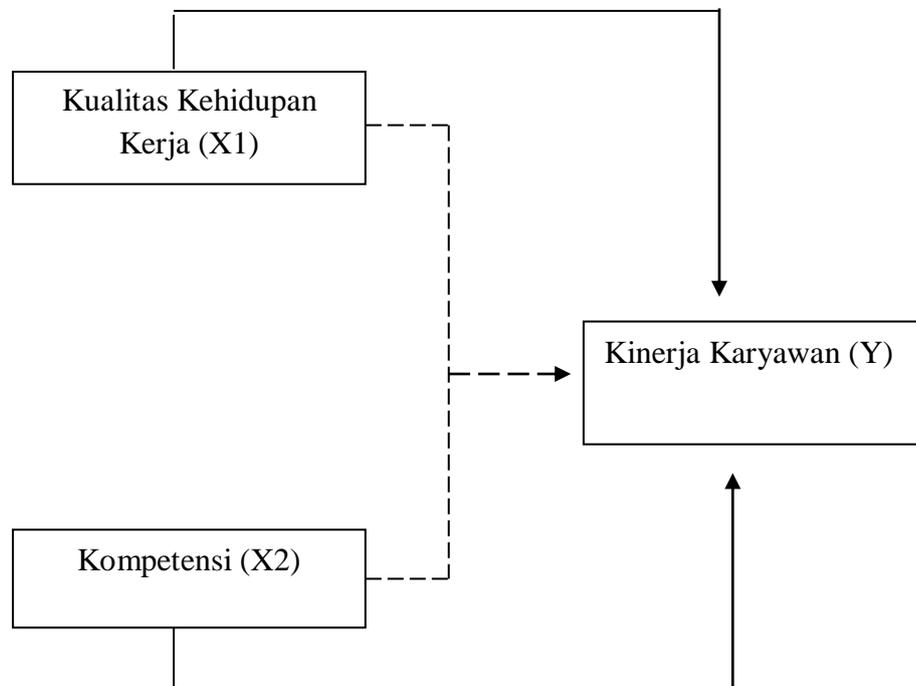
No	Nama Peneliti	Judul Peneliti, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil yang didapatkan	Persamaan	Perbedaan
1	Phonny Aditiawan Mulyana, Mochamad Mockhlas, Rina Mareta Sari, Moch. Dwi Prasetyo	Judul : “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama. Jurnal : Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol : 1 No : 2 Tahun : 2021	Variabel : Kualitas Kehidupan Kerja. Alat analisis : Regresi Linear Berganda. Hasil yang Didapatkan : Quality of work life berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Nusantara Aditya Pratama menunjukkan nilai signifikan.	1. Variabel Bebas Quality of Work Life. 2. Alat Analisis 3. Variabel Terikat Kinerja Karyawan	1. Objek Penelitian 2. Tahun Penelitian 3. Variabel X2 (Kompetensi)
2	Amri Ginasti, Aditya Dimas Pratama	Judul : “Pengaruh Mental Workload, Komunikasi, Quality of Work Life, dan Job Statistifaction	Variabel : Quality of Work Life. Alat Analisis : Partial Last Aquare (PLS) Hasil : Quality of Work	1. Variabel Bebas Quality of Work Life	1. Objek Penelitian 2. Alat Analisis 3. Variabel X2 (Kompetensi) 4. Variabel Y (inerja)

		Terhadap Kinerja Manajer Konstruksi”. Jurnal : Jurnal Rekayasa Infrastruktur Hexagon. Vol : 6 No : 1 Tahun : 2021	Life berpengaruh positif dan signifikan		Manajer)
3	Lina Apriani, Hadi Sunaryo, M.Khairul ABS	Judul : ”Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Dharma Utama. Jurnal : Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Vol : 8 No : 3 Tahun :2019	Variabel : Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life). Alat Analisis : Regresi Linear Berganda, Hasil : Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan CV. Dharma Utama	1.Variabel Bebas Quality of Work Life 2.Alat Analisis 3.Variabel Terikat Kinerja Karyawan	1.Objek Penelitian 2.Tahun Penelitian 3.Variabel X2 (Kompetensi)
4	Anastasia Lisa Bintari	Judul : “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	Variabel : Kompetensi Alat Analisis : Regresi Linear Berganda. Hasil : dari hasil uji	1.Variabel Bebas Kompetensi 2. Alat Regresi 3. Variabel Terikat	1. Objek Penelitian 2.Tahun Penelitian 3. Variabel X1 (Quality of Work

		Karyawan PT. Purnama Indonesia Sidoarjo”. Jurnal : Ilmu Manajemen Vol : 6 No : 6 Tahun : 2018	statistic dan pengujian hipotesis sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Kinerja Karyawan	Life)
5	Nofi Naifatul Muslimah	Judul : ”Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Argo Utama Mandiri Lestari.” Jurnal: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol : 1 No : 2 Tahun : 2016	Variabel : Kompetensi Alat Analsis : Regresi Linear Berganda. Hasil : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	1.Variabel Bebas Kompetensi. 2.Alat Analisis 3.Variabel Terikat Kinerja Karyawan	1.Objek Penelitian 2.Tahun Penelitian 3.Varibel X1 Quality of Work Life.
6	Satriya Permana Hermawan, Lukman Hakim	Judul : “Pengaruh Kompetensi dan Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi	Variabel : Kompetensi Alat Analisis : Regresi Linear Berganda. Hasil : Kompetensi berpengaruh signifikan dan parsial terhadap	1.Variabel Bebas Kompetensi. 2.Alat Analisis	1.Objek Penelitian 2.Tahun Penelitian 3.Variabel X1 Quality of Work Life 4.Variabel Y Produktivitas

		Gedung pada PT.Hutama Karyawan (Persero).” Jurnal : Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akutansi Vol : 1 No : 2 Tahun : 2020	produktivitas karyawan.		
7	Rusdiah	Judul : Analisis Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Organizational Commitment Anita Phoneshop Baturaja Tahun : 2021	Variabel : Quality Of Work Life Alat Analisis : Hasil : Quality of work life berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment	1.Variabel Bebas Quality Of Work Life	1.Objek Penelitian 2.Tahun Penelitian .Variabel X2 Kompetensi 4.Variabel Y Kinerja Karyawan

2.4. Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- > Secara Parsial (Sendiri – sendiri)
- - - - -> Secara Simultan (Bersama – sama)

Gambar 2.1

Kerangka Pemikir

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:69) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, diduga ada Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembaja Lampung baik secara parsial maupun simultan.